



B Travaux en ateliers



Atelier 1 : démarche et méthodologie (synthèse 1/2)



Quelles voies ? ... pour favoriser l'efficacité du CPF	<ul style="list-style-type: none">- Attendre et voir en fonction des textes d'application encore à venir- Définir une politique institutionnelle de développement des compétences / formation / CPF en particulier- Formaliser un règlement de la formation et la procédure adéquate- Définir une ou plusieurs enveloppes dédiées :<ul style="list-style-type: none">- réserver un montant sur le plan de formation, à réévaluer en fonction des demandes- intégrer une ligne aux crédits mutualisés par l'ANFH ; sur le Formep 2 ?- Mener une campagne de promotion « une formation par an » à l'occasion de l'entretien professionnel / de formation
Quels risques ? ... de ne pas faire mieux que le DIF	<ul style="list-style-type: none">- « on ne peut que faire mieux que le DIF ! »- Une communication sans accompagnement- Pas d'adhésion à la politique institutionnelle- Manque de relais de l'information pour faire connaître le droit et les règles de mise en oeuvre- Ne pas savoir comment gérer un afflux de demandes en excès- Ne pas savoir comment prioriser ces demandes en cas d'afflux en excès- L'existence d'agents non connectés : il conviendra d'accompagner les agents dans la création de leur compte, au-delà d'une procédure d'information- La difficulté à identifier et toucher les agents BNQ, et une possible exclusion de certains- « Existe-t-il un lien entre les informations des employeurs et les informations des agents ? De cette question dépend la réussite du CPF »
Quelles orientations ? ... pour faire vivre un CPF efficace	<ul style="list-style-type: none">- Prioriser les orientations selon les établissements (leurs politiques, leurs besoins...)- Il faudra hiérarchiser en fonction :<ul style="list-style-type: none">- de la politique définie- des modalités de mise en oeuvre

.../...

Atelier 1 : démarche et méthodologie (synthèse 2/2)



<p>Quelles utilisations ? ... privilégier pour des décisions opportunes</p>	<ul style="list-style-type: none">- Socle de connaissances / compétences-clés- Agents à bas niveau de qualification- Agents de Catégorie C- Prévention des situations d'inaptitude- Accompagnement des reconversions, réinsertions professionnelles, reclassements...- Accompagnement VAE- Préparation aux examens et concours
<p>Quelle communication ? ... pour faire connaître et expliquer le CPF</p>	<ul style="list-style-type: none">- Diffusion de supports (flyers, mode d'emploi, guide d'utilisation...) éventuellement attachés au bulletin de salaire- Notes de service, note d'information- Journal interne, flash info...- Intranet- Réunions de sensibilisation, d'information à destination des publics-cibles- Réunions des cadres (relais)- Représentants du personnel (relais)- Mise à disposition d'ordinateurs pour les agents- Formations par l'ANFH, notamment sur « comment créer et suivre son compte personnel ? »

Atelier 1 : démarche et méthodologie (support production)



<p>Quelles voies ? ... pour favoriser l'efficacité du CPF</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quelle voies emprunter pour « faire prendre » et réussir la mise en œuvre du CPF ? <ul style="list-style-type: none"> - réserver une sous-enveloppe dédiée au CPF ? - sur les crédits du plan de formation ? - via une enveloppe constituée au plan territorial entre établissements ? - par l'entremise de l'ANFH sur des crédits mutualisés réservés à cet usage ? - ou susciter la conception de projets d'évolution professionnelle argumentés (à l'aide du CEP) sans réserve budgétaire ni plafond... ?
<p>Quels risques ? ... de ne pas faire mieux que le DIF</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quelles difficultés ou menaces pourraient contrecarrer, faire échouer la mise en œuvre du CPF ? <ul style="list-style-type: none"> - une communication insuffisante ? Une diffusion trop lente ? ... ? - une(des) orientation(s) non pertinente(s) ? ... ? - des procédures pas claires, peu lisibles, pas pratiques ? ... ?
<p>Quelles orientations ? ... pour faire vivre un CPF efficace</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quelles destinations privilégier pour l'utilisation du CPF (<i>NB. hiérarchiser, éliminer...</i>) : <ul style="list-style-type: none"> - la prévention de l'inaptitude à l'exercice des fonctions ? - la maîtrise du socle de compétences pour les publics vulnérables ? - une première professionnalisation pour les agents à bas niveau de qualification ? - la promotion, la facilitation de l'ascension sociale ? - l'accompagnement de projets d'évolution professionnelle ? - l'aide à la reconversion ?
<p>Quelles utilisations ? ... privilégier pour des décisions opportunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quelles actions cibler pour l'utilisation du CPF : <ul style="list-style-type: none"> - pour acquérir / consolider le socle de compétences : la formation CléA ? D'autres actions ? - pour les agents à bas niveau de qualification : des actions de remise à niveau (tests à l'appui) ? - pour favoriser l'ascension sociale : les actions de préparation aux examens et concours ? Celles concourant à une démarche de VAE ? D'autres actions ? - pour accompagner des projets d'évolution professionnelle : des actions visant des compétences transverses ou bien plutôt des compétences spécifiques ? - pour aider des agents en situation de reconversion : des actions combinées au CFP ? D'autres ?
<p>Quelle communication ? ... pour faire connaître et expliquer le CPF</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quels messages-clés porter / faire porter à destination... <ul style="list-style-type: none"> - des managers décideurs ? - des cadres supérieurs et de proximité (acteurs-relais) ? - des agents ? - ... et par quelles voies, quels vecteurs, quels supports ?

Atelier 2 : positionnement et stratégie (synthèse)

ZONES DE CONFORT / FORCES

- La reconnaissance, déjà acquise ou accessible, à travers les « agréments », les labels (enregistrements en qualité d'OF, d'ODPC, via Datadock...)
- Les ressources internes aux établissements pour le développement des compétences : antériorité, expérience
- Les programmes des formations
- La légitimité et la compétence des acteurs de la formation
- Le développement de logiques de territoire, de proximité (GHT, communautés, réseaux...)
- La maîtrise d'une offre de formation opérée par les établissements et donc peu onéreuse

OPPORTUNITES / RESSOURCES

- L'existant comme le potentiel en compétences, au plan interne ou à l'échelon du GHT, en quantité et en qualité
- Un positionnement stratégique à définir : l'établissement (CH, EHPAD) ou bien le GHT comme Organisme de Formation ? Un EHPAD dans le périmètre d'un GHT constitue une ressource
- Le partage des formations selon les spécialités
- Des formations plus cohérentes PMP, PSB, une harmonisation des Pratiques Professionnelles
- Les recettes possibles par la facturation de formations pour les professionnels libéraux qui sont en demande
- Des parts du marché de la formation à prendre ?
- Le partenariat avec : instituts, écoles, universités, e-santé

ZONES D'EFFORT / FAIBLESSES

- Une période de transition déjà surchargée, notamment par la mise en pratique de la coordination des formations dans le cadre des GHT
- L'absence de culture « commerciale », « marketing », chez les professionnels de la FPH
- L'organisation des services formation dans les établissements (administration, logistique) à ce jour peu efficace

MENACES / BESOINS D'AIDE

- Un réel besoin de soutien des acteurs de la formation vers une professionnalisation, dans un périmètre défini
- La réalité de la concurrence avec les autres organismes de formation, qui nécessite un savoir-faire...
- Les obligations en matière de marchés publics

Atelier 2 : positionnement et stratégie (support saisie)



<p>Dans quel but ? Finalité, objectif(s)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien de la formation continue au sein de l'établissement, dont obligations - Ressource au service des besoins de proximité en premier lieu , dans une logique métier(s) ; ouverture par ailleurs via un statut d'offreur de formation (OF) - Constituer un Organisme de Formation au niveau d'un groupement de type GCSMS - Mise en synergie des ressources des établissements
<p>Quoi ? Choix, option(s) praticable(s)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mutualisation, choix inter-établissements - Montage juridique adéquat à définir et réaliser - Variable selon les établissements
<p>Avec qui ? Acteurs à mobiliser (fonctions, services, structures...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Instances concernées - Comité Scientifique - Tous les partenaires (GIP, etc.) - <i>En fait, tous les acteurs sont concernés : il faut étudier chaque situation spécifique pour identifier les cibles, les vecteurs... afin de constituer le dispositif et de mobiliser les parties prenantes ; il n'y a pas de mode d'emploi universel (Note de l'intervenant)</i>
<p>Dans quel cadre ? Montages possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre du GHT, en synergie entre les membres - Association de la Formation Continue avec les Instituts et autres structures de formation
<p>A quelles conditions ? Conditions nécessaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> - D'abord une définition stabilisée à l'échelon du GHT et de la coordination des formations en son sein - Des acteurs / équipes en capacité de porter le projet, apte, sachant faire... - Etre, ou se mettre rapidement, à jour des obligations (enregistrement sur Datadock...)



Atelier 2 : positionnement et stratégie (outil production)



<p>Dans quel but ? Finalité, objectif(s)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quelle est l'ambition de l'établissement ? <ul style="list-style-type: none"> - continuer d'être Organisme de Formation (OF) ? Et Organisme de DPC (ODPC) ? - devenir Organisme de Formation ? Et Organisme de DPC ? - ne pas être OF mais fonctionner en liaison avec un autre établissement qui soit OF ? Et ODPC - .../...
<p>Quoi ? Choix, option(s) praticable(s)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quelle(s) option(s) de principe semble(nt) possible(s) sinon favorable(s) pour l'établissement ? <ul style="list-style-type: none"> - positionner l'établissement comme offreur de formation / de DPC pour ses propres personnels ? - positionner l'établissement en qualité d'OF / ODPC offreur externe ? Dans la FPH ? Au-delà ? - se situer dans un montage inter-établissements (GHT, réseau, autre groupement...) ? Comme simple usager bénéficiaire ? Ou comme contributeur à une offre coordonnée ? - .../...
<p>Avec qui ? Acteurs à mobiliser (fonctions, services, structures...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quels interlocuteurs internes, pour quelle(s) contribution(s) attendue(s) ? : <ul style="list-style-type: none"> - la direction « générale » ? Pourquoi ? Pour quoi faire ? - d'autres directions ? Lesquelles ? La CME ? La CSIRMT ? Pourquoi ? Pour quoi faire ? - un(des) Institut(s) de Formation ? ? - le management des pôles dans le cadre d'une délégation de gestion pour la formation / le DPC ? - .../...
<p>Dans quel cadre ? Montages possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quel(s) montage(s) envisager, le cas échéant avec quels partenaires externes : <ul style="list-style-type: none"> - en toute autonomie ? - en synergie, dans le cadre territorial, au sein du GHT ? - en partenariat avec d'autres OF / ODPC ? - en partenariat avec une Université ? Avec un centre de simulation en santé ? Ou autre... ? - .../...
<p>A quelles conditions ? Conditions nécessaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quelles conditions seraient à rassembler / à remplir : <ul style="list-style-type: none"> - un préalable : une organisation de la coordination des formations au sein du GHT stabilisée ? - une nécessité : des acteurs / une équipe en capacité de porter le projet ? - une ressource-clé : des acteurs / une équipe apte à la mise en œuvre opérationnelle ? - s'enregistrer sur Datadock pour se faire référencer ? - s'enregistrer auprès de l'Agence Nationale pour le Développement Professionnel Continu ? - .../...